



POUR ALIMENTER LA RÉFLEXION

Document no. 10

*Les travailleurs formés à
l'étranger : séduction et
abandon*

François Lamontagne
Centre syndical et patronal du Canada



Produit par



Fondation canadienne pour l'avancement de la carrière
119, avenue Ross, Suite 202
Ottawa (Ontario) K1Y 0N6

Pour

Établir le contact

Le symposium pan-canadien sur le développement de carrière,
la formation continue et le développement de la main-d'œuvre

17 et 18 novembre 2003

Disponible sur le site:

www.crccanada.org/symposium

26 novembre 2003



Les travailleurs formés à l'étrangers : séduction et abandon

François Lamontagne
Centre syndical et patronal du Canada

Récemment, les médias nous ont abreuvé de nouvelles ayant comme point commun les problèmes rencontrés par les immigrants – disons plutôt les *nouveaux canadiens* – en recherche d'emploi. On nous suggère que l'image du détenteur de doctorat conduisant un taxi ou nous accueillant au McDo du coin pourrait bien refléter la réalité. Pour certains observateurs, une telle situation est ironique lorsqu'on sait que, parallèlement à la situation vécue par ces nouveaux canadiens, de plus en plus d'entreprises et de secteurs économiques pourraient être aux prises avec des problèmes de pénuries de main-d'œuvre.

D'aucuns ont qualifié les efforts du Canada à vouloir attirer les travailleurs qualifiés formés à l'étranger de *séduction et abandon*. On leur fait miroiter des emplois et une qualité de vie à l'image de la réputation du Canada à l'étranger et, une fois sur place, on les abandonne à leur sort. À la lumière de ce qui précède, il est juste de se demander si, d'une part, ces perceptions sont fondées et, d'autre part, quel rôle peuvent jouer les professionnels du développement de carrière afin de rectifier le tir, s'il y a lieu.

La contribution de l'immigration à l'activité économique

L'immigration fait partie intégrante de l'histoire du développement économique du Canada et de tout temps, elle a représenté une part importante, sinon essentielle, de notre force de travail. Qui plus est, la contribution des immigrants à la croissance de la main-d'œuvre s'est accentuée ces dernières années. Les données du dernier recensement (2001) révèlent que la population active s'est accrue de 1.4 million de personnes entre 1991 et 2001, et que 70% de cette croissance est attribuable à l'immigration. On estime qu'en 2011, la totalité – 100% – de la croissance de la population active pourrait dépendre de l'immigration.

Cette contribution de l'immigration au bassin des travailleurs revêt une importance encore plus grande lorsque l'on considère deux tendances lourdes du marché du travail : le vieillissement de la main-d'œuvre d'une part et le ralentissement de la croissance de la population active de l'autre. Dans le premier cas, le phénomène du vieillissement suggère qu'on pourrait connaître une vague sans précédent de départs à la retraite d'ici dix ans, ce qui aurait pour effet d'accroître davantage les déséquilibres ou, pires, les pénuries de travailleurs. Dans le second, on sait que le nombre de jeunes nés au Canada (19-34 ans) qui ont joint le marché du travail entre 1991 et 2001 a diminué, tant en termes absolus que relatifs. Ce groupe contribue donc à ralentir la croissance de la population active. Face à ces tendances, le recours aux travailleurs qualifiés formés à l'étranger prend tout son sens.

La contribution des nouveaux canadiens à la vie économique ne se limite pas à leur nombre. Ils sont aussi en moyenne plus scolarisés que les personnes nées au pays. En 2001, 40,7% des immigrants arrivés au pays depuis 1991 possédaient un diplôme universitaire, alors que la moyenne canadienne s'établissait à 22,2% pour la même année. Pour une ville comme Ottawa, les chiffres sont encore plus éloquentes : le nombre d'immigrants arrivés dans cette ville en 2001 avec un doctorat en poche est supérieur au nombre de nouveaux docteurs qui ont gradué *des deux universités locales* durant la même année!

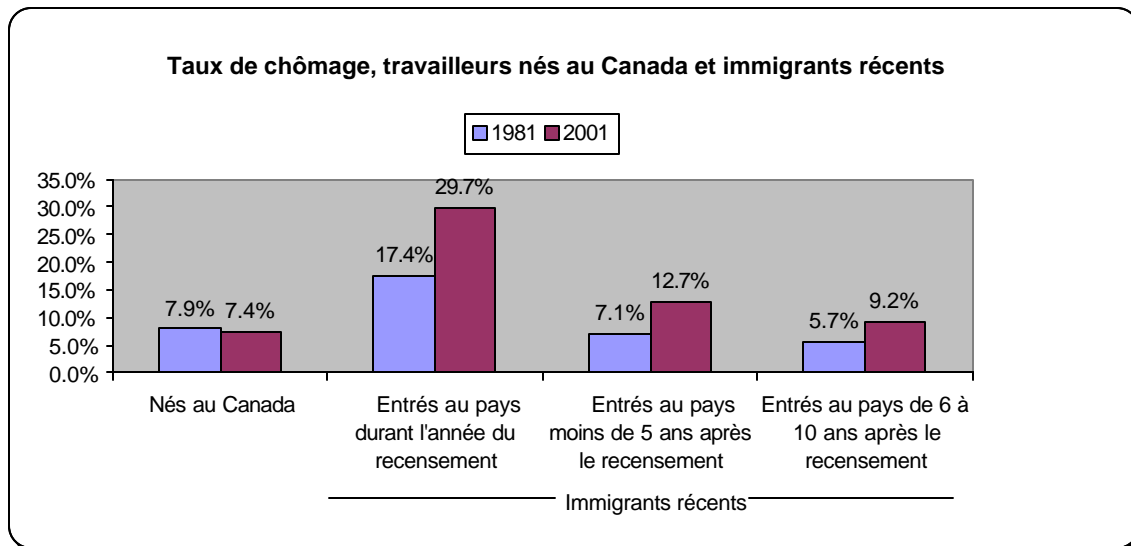


Les nouveaux canadiens sont sous-employés...

Si on s'accorde à dire que l'immigration est une composante essentielle – et croissante – de la population active et que les nouveaux arrivants sont en moyenne très scolarisés, il n'en reste pas moins que cette importance ne se reflète pas au niveau de leur performance sur le marché du travail. Les nouveaux canadiens, surtout ceux qui sont arrivés au pays récemment, connaissent d'énormes difficultés à dénicher un emploi et il semble que la situation à cet égard se détériore.

Le graphique 1 qui suit illustre bien cette piètre performance des nouveaux canadiens au chapitre de l'intégration à l'emploi. Le graphique indique que la performance relative des immigrants récemment entrés au pays, exprimée par le taux de chômage, a toujours été moins enviable que pour les travailleurs nés au Canada. En 1981, par exemple, le taux de chômage chez les immigrants arrivés au pays pendant la même année était de 17,4%, soit deux fois plus que celui des travailleurs nés au Canada (7,9%). Pour les immigrants qui, la même année, étaient au pays depuis cinq ans, le taux de chômage était descendu juste au-dessous de celui des travailleurs nés au Canada.

Graphique 1



En 2001, le graphique révèle que la situation a beaucoup empiré. Les travailleurs arrivés au pays pendant l'année avaient un taux de chômage de près de 30%, comparativement à 7,4% pour les travailleurs nés au Canada. Pour ceux arrivés durant les cinq années précédentes, le taux de chômage était encore à 12,7%, encore bien au-dessus du taux moyen des travailleurs nés au pays. On voit bien, à la lueur de ces statistiques, que la 'pénalité de transition'¹ s'est accrue pour l'ensemble des travailleurs nés ailleurs qu'au pays. Une telle tendance inquiète parce qu'elle suggère une sous-utilisation croissante de la main-d'œuvre et des compétences.

... et surqualifiés

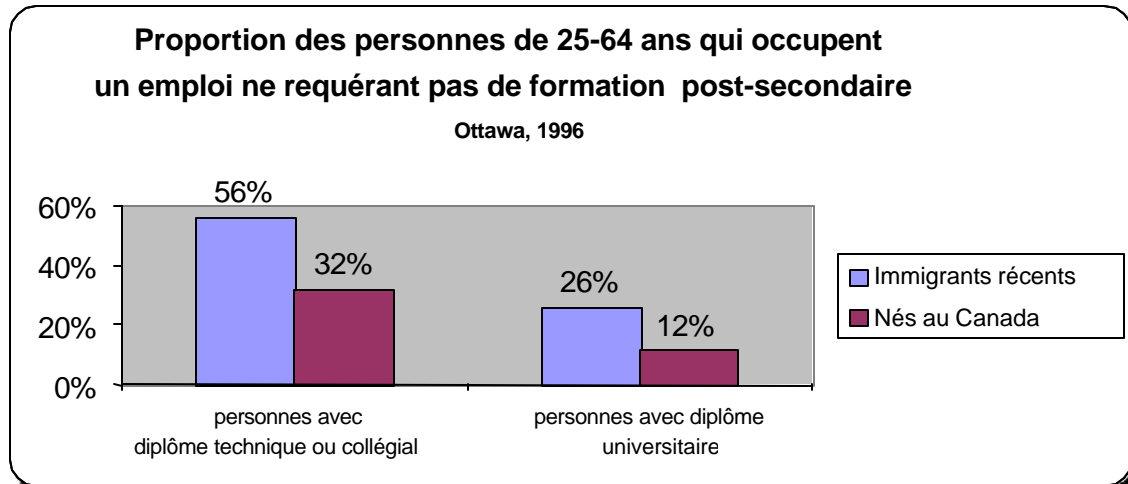
Le portrait qu'on peut tracer des nouveaux canadiens s'assombrit davantage lorsqu'on examine la situation de ceux qui sont en emploi. En effet, les chances d'un travailleur formé

¹ Pour reprendre l'expression utilisée dans une publication récente du Centre syndical et patronal du Canada, *La pénalité de transition : Le chômage chez les immigrants récents au Canada*, par Clarence Lochhead, juillet 2003.



à l'étranger de dénicher un emploi compatible avec ses compétences et niveau de scolarité sont en général beaucoup plus faibles que dans le cas d'un travailleur né au pays. A titre d'exemple, des données pour la région métropolitaine d'Ottawa indique qu'en 1996, 26% des immigrants récents qui étaient diplômés universitaires occupaient un emploi qui ne requérait pas une éducation post-secondaire. La proportion de travailleurs nés au Canada et dans la même situation se situait à 12% (graphique 2). De telles données renforcent l'idée avancée par plusieurs que les nouveaux canadiens possédant un diplôme universitaire sont surreprésentés dans les emplois exigeant peu de compétences.

Graphique 2



La situation est tout aussi préoccupante lorsqu'on examine la question de la formation dispensée en milieu de travail. A partir de données de *l'Enquête sur le milieu de travail et les employés* de Statistiques Canada, le Centre syndical et patronal du Canada a estimé la probabilité de recevoir une formation de l'employeur selon le statut d'immigrant. Les résultats indiquent que cette probabilité est plus faible dans le cas des travailleurs qui possèdent le statut d'immigrant que dans celui des travailleurs nés au Canada. Au sein même de la catégorie des travailleurs immigrants, ceux qui ont émigré récemment sont moins susceptibles de recevoir une formation de l'employeur que ceux qui sont établis au pays depuis plus longtemps. Ces résultats sont d'autant plus probants qu'ils tiennent compte des différences entre les groupes au niveau de l'âge, du sexe et du niveau d'éducation (des facteurs reconnus comme ayant une influence sur la participation à la formation).

Un défi pour le développement de carrière et de la main-d'œuvre

A la lumière de ce qui précède, on est en droit de se demander pourquoi la performance des nouveaux canadiens au chapitre de l'intégration à l'emploi est si peu enviable. De nombreuses études sur le sujet font état d'une multitude de barrières auxquelles doivent faire face tant les nouveaux canadiens que les membres des minorités visibles. Plus particulièrement :

- Le manque de reconnaissance des acquis expérimentiels et des compétences;
- Une plus faible maîtrise de la langue du travail, surtout la première année suivant la migration;



- Le manque de connaissance des pratiques et des normes du monde du travail;
- Les barrières culturelles, y compris la discrimination; et
- Le manque de connaissance des programmes et sources d'aide financière et de formation.

Les barrières à l'emploi et à la formation sont donc nombreuses et elles démontrent l'ampleur du défi à relever par les professionnels en développement de carrière et par tous les autres qui oeuvrent à faciliter l'intégration au marché du travail des nouveaux canadiens et des membres des minorités visibles.

Des pistes d'intervention

S'il est un domaine d'intervention où les professionnels en développement de carrière pourraient jouer un rôle essentiel, c'est peut être celui de la reconnaissance des acquis expérientiels et des compétences. En effet, un consensus semble se dégager à l'heure actuelle à l'effet que le manque de reconnaissance des acquis et compétences constitue la principale barrière à l'emploi pour les travailleurs hautement qualifiés qui ont été formés à l'étranger. La dernière conférence internationale sur la reconnaissance des acquis et des compétences, qui s'est déroulée à Winnipeg en octobre 2003, a permis de constater l'importance de cet enjeu et, surtout, les progrès immenses qui ont été réalisés au Canada à ce titre. Mais, comme en font foi les nombreuses enquêtes et analyses statistiques mentionnées ici, il reste encore beaucoup à faire.

Il est de plus en plus évident que les barrières à l'emploi sont tellement nombreuses et complexes qu'il serait futile de penser que des solutions simples ou universelles permettraient de les faire tomber. Une voie prometteuse est peut être celle des partenariats locaux en matière d'aide à l'intégration au marché du travail. De tels partenariats prennent tout leur sens dans nos grandes villes, étant donné que 90% des nouveaux canadiens y vivent. Les expériences qui ont cours présentement à Vancouver, Toronto et Ottawa suggèrent que la mise en commun des ressources et expertises des trois paliers de gouvernement, des maisons d'enseignement, des organismes d'aide aux immigrants, des organismes accréditeurs et autres partenaires socio-économiques permettent de trouver des solutions adaptées au contexte local et aux besoins spécifiques de ce bassin important de travailleurs. Les professionnels du développement de carrière ont certes un rôle à jouer, bien qu'il reste à définir plus clairement leur contribution à ce niveau.

